

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO REDATTA AI SENSI DELL'ART. 40, COMM 3-sexies, DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 165 DEL 2001 E DELLA CIRCOLARE N. 25 DEL 19 LUGLIO 2012 DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	31 gennaio 2017	data di sottoscrizione accordo
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Prof. Giuseppe Novelli Direttore Generale Dott. Giuseppe Colpani Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLC CGIL, UIL RUA, CISL Università, SNALS Università-CISAPUNI, CSA di CISAL, USB PI, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC CGIL, UIL RUA, CISL Università, SNALS Università-CISAPUNI, CSA di CISAL (non presente alle trattative), USB PI, RSU	
Soggetti destinatari	Personale delle categorie B, C, D ed EP dell'Ateneo	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Prospetto della spesa preventivata per ogni istituto contrattuale; Indennità mensile accessoria Indennità di responsabilità Indennità di posizione e di risultato Indennità diverse per disagio/rischio. Costruzione di un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
		<i>La certificazione positiva è stata resa dal Collegio dei Revisori con verbale n. 9.3 del 25.10.1016</i>

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Adozione del Piano della Performance previsto dall'art.10 del d. lgs. 150/209 e successive modificazioni ed integrazioni.</p> <p>È stato adottato il Piano integrato dell'Università degli studi di Roma "Tor Vergata" per il triennio 2016-2018, approvato dal Senato Accademico in data 19 gennaio 2016 e dal C.d.A. nella seduta del 26 gennaio 2016, redatto secondo le "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane" - ANVUR – Luglio 2015 –</p> <hr/> <p>Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013 redatto come da Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane, approvate dall'ANVUR nel mese di luglio 2015</p> <p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016 – 2018 (integrato con il programma per la trasparenza e l'integrità) approvato dal Senato Accademico in data 19 gennaio 2016 e dal C.d.A. nella seduta del 26 gennaio 2016; è stato inoltre pubblicato sul sito dell'Ateneo.</p> <hr/> <p>Obbligo di pubblicazione previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013 (già art. 11 del d. lgs. 150/2009 abrogato)</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10, del d.lgs. 33/2013</p> <hr/> <p>Validazione della Relazione sulla performance ai sensi dell'art. 14 del d. lgs. 150/2009.</p> <p>La Relazione sulla Performance - 2015 è stata adottata con delibera C.d.A. del 21 giugno 2016 previo parere favorevole del Senato accademico nella seduta del 14 giugno 2016.</p> <p>La Relazione sulla Performance - 2015 è stata validata dall'O.I.V. in data 8/9/2015.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Ripartizione delle risorse disponibili art. 87

INDENNITA' MENSILE D'ATENEO	€ 2.497.169,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	€ 476.670,00
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 60.788,00
IND. DI RISCHIO RADIOLOGICO	€ 3.408,00
INDENNITA' DI SPORTELLO	€ 135.915,00
INDENNITA' DI TURNO	€ 63.389,00
IND. AUTISTI E MANUTENTORI	€ 3.778,00
TOTALE ART. 87	€ 3.241.117,00

Ripartizione delle risorse disponibili art. 90

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ART. 90, C. 1	€ 310.110,00	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 90, C. 1	€ 85.890,00	<input type="checkbox"/>
€ 396.000,00	TOTALE	

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Dopo aver considerato che l'art. 1, c. 236 della legge di stabilità 2016 stabilisce che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, compreso quello dirigenziale, non può superare per il 2016 il corrispondente importo determinato per il 2015 e che lo stesso importo è comunque ridotto automaticamente proporzionalmente alle cessazioni avvenute nell'anno, le Parti hanno preso atto dell'impossibilità di finanziare una nuova tornata di progressioni orizzontali, nonostante l'impegno assunto col CCI 2015 di riprendere l'indizione delle selezioni con cadenza annuale come previsto dall'art. 79, c.2 del vigente CCNL.

INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA

L'Indennità mensile accessoria (art. 88 comma 2, lettera f) viene corrisposta al personale delle categorie B, C, D, in parte in maniera fissa e continuativa (€ 139,16 – quota pro-capite derivata dall'ammontare complessivo destinato ad IMA – già indennità di professionalità - nel 2010), e in parte in maniera variabile (€ 98,84) in quanto corrisposta a seguito di valutazione. Sarà infatti attribuita dopo aver verificato il raggiungimento di almeno il 50% del target previsto per gli obiettivi operativi fissati dal Piano della performance 2015 – 2017. Tale strumento di valutazione consente di orientare alla pianificazione strategica preordinata le attività di tutto il personale TAB. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, gli importi eventualmente già corrisposti allo stesso titolo saranno recuperati riducendo a compensazione le somme spettanti per indennità accessorie per le mensilità successive.

INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E DI RISULTATO

Il CCI conferma per quest'anno il sistema di valutazione dei risultati conseguiti dal personale titolare di incarichi e di Responsabilità (Responsabili di Ripartizione, Settore, Biblioteche d'area, Segretari di Dipartimento, Segretari di Centro), basato sulla valutazione del raggiungimento di obiettivi e sulla performance individuale, con pesi differenti se trattasi di personale di categoria EP o di categoria D. Il sistema prevede che la valutazione degli obiettivi raggiunti venga effettuata da valutatori che, in posizione gerarchicamente superiore rispetto ai valutati, hanno assegnato gli obiettivi medesimi.

All'esito della valutazione viene erogata l'indennità di risultato per il personale di categoria EP (art. 76 CCNL), con tre diversi valori percentuali dell'indennità di posizione dipendenti dal punteggio conseguito, e il terzo differito dell'indennità di Responsabilità (art. 91, c. 4 CCNL). Con il contratto integrativo 2016, sono stati stabiliti nuovi criteri di attribuzione e di distribuzione delle risorse economiche relative alle indennità di responsabilità e di posizione, nel rispetto degli impegni a tal proposito assunti col CCI 2014.

Continuano ad essere previste le seguenti indennità di disagio/rischio (art. 88, comma 2 lettera c) CCNL) :

INDENNITA' AUTISTI - MANUTENTORI	€ 2,58	per giorno di presenza
INDENNITA' DI TURNO AUTISTI - PORTIERI	€ 21,17	per ogni turno pomeridiano
INDENNITA' DI TURNO PERSONALE DI BIBLIOTECA	€ 21,17	per ogni turno pomeridiano
INDENNITA' DI SPORTELLO	€ 12,91	per ogni turno di sportello
INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO	€ 25,82	al mese
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. III	€ 2,79	per ogni giorno in laborat.
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. IV	€ 2,53	per ogni giorno in laborat.
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. V	€ 2,48	per ogni giorno in laborat.
CENTRALINISTI NON VEDENTI	€ 3,76	per giorno di presenza

Costruzione del sistema di valutazione delle prestazioni

Le parti adottano un progetto con l'obiettivo di costruire in modo partecipato un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, perseguendo la finalità di migliorare i sistemi fin qui adottati dall'Università di Roma "Tor Vergata". La sua realizzazione dovrà divenire strumento rilevante di apprezzamento del contributo di persone e di gruppi, nonché opportunità per il personale di maggiori occasioni di crescita.

Il progetto del nuovo sistema di valutazione verrà definito per fine 2016 - primi mesi del 2017 e sarà utilizzato in modo sperimentale dal 2017. La fase di sperimentazione produrrà i suoi effetti fino all'entrata in vigore dei nuovi orientamenti e delle disposizioni sulla valutazione che saranno definiti dai Ministeri competenti.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

La distribuzione di parte rilevante del Fondo per il trattamento accessorio delle categorie B, C, e D è stata assoggettata all'ottenimento dei risultati secondo obiettivi prefissati e alla valutazione di risultati ottenuti dai dipendenti. Tale quota ammonta a circa 1.000.000 euro.

Inoltre, per il personale beneficiario di indennità di responsabilità e di risultato il sistema è basato sulla valutazione del raggiungimento di obiettivi e sulla performance individuale, con pesi differenti se trattasi di personale di categoria EP o di categoria D. Le quote di salario la cui corresponsione è sottoposta a tali valutazioni ammonta a circa 245.000 euro.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Il contratto per l'anno 2016 non prevede progressioni economiche orizzontali.

Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Contribuire al perseguimento degli obiettivi strategici d'Ateneo e in particolare a quelli relativi a:

- rafforzamento dei servizi informatici attraverso l'adozione di nuove procedure;
- miglioramento delle informazioni presenti sui siti web di struttura al fine di conseguire un'ottimale fruibilità da parte degli utenti;
- manutenzione e messa a norma delle strutture;
- ottimizzazione di processi a supporto della ricerca.

Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Il CCI 2016 rappresenta un momento di passaggio tra il superamento della crisi nelle relazioni sindacali d'Ateneo verificatasi negli anni 2013 e 2014, e l'avvento del nuovo atteso CCNL, scaduto ormai da 7 anni, nel rinnovato quadro di definizione dei comparti di contrattazione e di relazioni sindacali.

DIRETTORE GENERALE
(DOTT. GIUSEPPE COLPANI)